

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN *EFFORT* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. FEDERAL INTERNATIONAL
FINANCE (FIF) SURABAYA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen**



Diajukan oleh :

**IRMA NURMAWATIE
0512015011/FE/EM**

Kepada

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL 'VETERAN'
JAWA TIMUR
2010**

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya yang telah dilimpahkan kepada peneliti, dan sholawat serta salam tetap terlimpahkan kepada junjungan kita nabi Besar Muhammad SAW, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini sebagai persyaratan yang harus dipenuhi guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Mengingat terbatasnya waktu serta wawasan peneliti, maka peneliti menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN *EFFORT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIF) SURABAYA”**, ini masih jauh dari sempurna, untuk itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat peneliti harapkan guna penyempurnaan skripsi ini.

Peneliti sangat berterima kasih atas segala bantuan dan fasilitas dari berbagai pihak yang diberikan kepada peneliti guna mendukung penyelesaian skripsi ini. Maka dikesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh Soedarto, MP. Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur Surabaya.
2. Bapak Dr. Dhani Ichsanuddin Nur, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Drs. Ec. Gendut Sukarno, Ms, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur Surabaya.

4. Ibu Wiwik handayani, SE, Msi, selaku Dosen Pembimbing yang dengan segala perhatian, bimbingan dan kesabarannya telah memberikan pengarahan hingga dapat diselesaikannya penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan staff pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur. Terima kasih atas segala bantuannya selama ini.
6. Skripsi ini kupersembahkan kepada kedua orang tuaku tercinta, terima kasih atas segala doa yang tak henti-hentinya untukku, yang membuatku selalu bisa survive, semoga ini bisa membuat kalian bangga.

Penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, maka dengan segala kerendahan hati penulis memohon kepada seluruh pihak untuk memberikan kritik dan saran yang membangun agar dalam penulisan selanjutnya dapat lebih baik dan dapat lebih bermanfaat bagi yang memerlukan.

Surabaya, Juli 2010

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
ABSTRAKSI.....	xi
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Penelitian Sebelumnya.....	8
2.2 Tinjauan Teori.....	8
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.2.2 Lingkungan Kerja.....	10
2.2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	10
2.2.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	11
2.2.3 <i>Effort</i>	15

2.2.3.1	Pengertian <i>Effort</i>	15
2.2.4	Kinerja.....	16
2.2.4.1	Pengertian Kinerja.....	16
2.2.4.2	Faktor-faktor Kinerja.....	17
2.2.4.3	Pengukuran Kinerja.....	18
2.2.4.4	Penilaian Kinerja.....	20
2.2.5	Pengaruh antara Lingkungan Kerja dan <i>Effort</i> terhadap Kinerja.....	21
2.2.5.1	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	21
2.2.5.2	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap <i>Effort</i>	22
2.2.5.3	Pengaruh <i>Effort</i> terhadap kinerja.....	23
2.3	Kerangka Konseptual.....	24
2.4	Hipotesis.....	25
BAB III. METODE PENELITIAN.....		26
3.1	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	26
3.2	Teknik Penentuan Sampel.....	29
3.3	Metode dan Prosedur Pengumpulan Data.....	30
3.3.1	Jenis Data.....	30
3.3.2	Sumber Data.....	30
3.3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.4	Teknik Analisis dan Uji Hipotesis.....	31
3.5	Uji Hipotesis.....	38
3.5.1	Uji Hipotesis Uni Dimensi.....	38

3.5.1.1	<i>Chi-Square Statistic (x2)</i>	38
3.5.1.2	RMSEA (<i>Root Mean Square Error of Aproximation</i>).....	38
3.5.1.3	GFI (<i>Goodness of Fit Index</i>).....	39
3.5.1.4	AGFI (<i>Adjusted Goodness of Fit Index</i>)...	39
3.5.1.5	CMIN/DF (<i>Minimum Sample discrepancy function / Degrees of Fredom</i>).....	39
3.5.1.6	TLI (<i>Tucker Lewis Index</i>).....	39
3.5.1.7	CFI (<i>Comparatif Fit Index</i>).....	40
BAB IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN		41
4.1	Gambaran Objek Umum Penelitian.....	41
4.1.1	Riwayat Singkat Perusahaan PT. Federal International Finance (FIF).....	41
4.1.2	Keunggulan PT. Federal International Finance (FIF)	43
4.1.3	Penghargaan.....	44
4.1.4	Lokasi Perusahaan.....	45
4.1.5	Visi dan Misi Perusahaan.....	45
4.1.6	Nilai, Budaya, dan Falsafah Perusahaan.....	46
4.1.7	Struktur Organisasi.....	46
4.1.6	Tujuan Perusahaan.....	49
4.2	Deskripsi Hasil Penelitian.....	51
4.2.1	Karakteristik Responden.....	51
4.2.2	Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja.....	53

4.2.3	Deskripsi Variabel <i>Effort</i>	55
4.2.4	Deskripsi Variabel Kinerja.....	56
4.3	Analisis Data.....	57
4.3.1	Evaluasi <i>Outlier</i>	57
4.3.2	Evaluasi Reliabilitas.....	58
4.3.3	Evaluasi Validitas.....	60
4.3.4	Evaluasi <i>Construct Reliability dan Variance Extracted</i>	61
4.3.5	Evaluasi Normalitas.....	64
4.3.6	Analisis Model <i>One – Step Approach to SEM</i>	66
4.3.7	Uji Kausalitas.....	68
4.3.8	Analisis <i>Unidimensi First Order</i>	69
4.4	Pembahasan.....	71
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN		81
5.1	Kesimpulan.....	81
5.2	Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. : Data Penagihan PT. Federal International Finance (FIF).....	5
Tabel 4.1. : Karakteristik Responden berdasarkan Umur.....	51
Tabel 4.2. : Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Tabel 4.3. : Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan.....	52
Tabel 4.4. : Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja.....	53
Tabel 4.5. : Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai <i>Effort</i>	55
Tabel 4.6. : Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Kinerja.....	56
Tabel 4.7. : Hasil Pengujian <i>Outlier</i> Data.....	58
Tabel 4.8. : Hasil Pengujian Reliabilitas Data	59
Tabel 4.9. : Hasil Pengujian Validitas Data	61
Tabel 4.10.: Hasil Pengujian <i>Construct Reliability & Variance Extracted</i> ...	63
Tabel 4.11.: Hasil Pengujian Normalitas Data.....	65
Tabel 4.12.: Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit Indice</i>	67
Tabel 4.13.: Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit Indice Model One-Step Approach Modifikasi</i>	68
Tabel 4.14.: Uji Hipotesis Kausalitas.....	69
Tabel 4.15.: <i>Unidimensi First Order</i>	70
Tabel 4.16.: Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis.....	71
Tabel 4.17.: Frekuensi dan Faktor Loading <i>Quantitative Demands</i>	71
Tabel 4.18.: Frekuensi dan Faktor Loading <i>Influence</i>	72

Tabel 4.19.: Frekuensi dan Faktor Loading <i>Social Support from Supervisor</i>	73
Tabel 4.20.: Frekuensi dan Faktor Loading <i>Colleagues</i>	73
Tabel 4.21.: Frekuensi dan Faktor Loading <i>Predictability</i>	74
Tabel 4.22.: Frekuensi dan Faktor Loading <i>Recognition</i>	74
Tabel 4.23.: Frekuensi dan Faktor Loading <i>Role Clarity</i>	75
Tabel 4.24.: Frekuensi dan Faktor Loading <i>Role Conflict</i>	76
Tabel 4.25.: Frekuensi dan Faktor Loading Komitmen Waktu.....	76
Tabel 4.26.: Frekuensi dan Faktor Loading Intensitas Kerja.....	77
Tabel 4.27.: Frekuensi dan Faktor Loading Kinerja.....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1: Contoh Model Pengukuran Faktor Kinerja.....	32
Gambar 4.1: Struktur Organisasi PT. Federal International Finance (FIF)....	47
Gambar 4.2: Model Pengukuran dan Struktural <i>One-Step Approach</i>	66
Gambar 4.3: Model Pengukuran dan Struktural <i>One-Step Approach</i> <i>Modifikasi</i>	67

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner
- Lampiran 2 : Tabulasi Jawaban Responden
- Lampiran 3 : Data Uji *Outlier*
- Lampiran 4 : Data Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 5 : Data Uji Normalitas
- Lampiran 6 : Data Uji Hipotesis Kausal

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN *EFFORT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIF) SURABAYA

Irma Nurmawatie

Abstraksi

PT. Federal International Finance (FIF) Surabaya merupakan perseroan yang bergerak di bidang pembiayaan, mempunyai peranan yang sangat penting dalam masyarakat baik perorangan maupun perusahaan. Hal ini terutama dalam mendukung kelancaran transaksi dalam hal keuangan. Namun berdasarkan data lima bulan terakhir yaitu bulan Oktober 2009 sampai November 2010, mengalami penurunan dalam target penagihan, diduga kondisi lingkungan kerja tidak kondusif, sehingga kinerja kolektor ikut menurun. Untuk mengantisipasi tidak terjadinya penurunan lagi, maka pihak PT. Federal International Finance (FIF) Surabaya, diharuskan mengelola sumber daya manusianya lebih baik lagi. Agar dapat menunjang tujuan tersebut dibutuhkan suatu lingkungan kerja yang kondusif, sehingga pada akhirnya timbul suatu bentuk upaya atau usaha yang keras dari kolektor untuk meningkatkan pencapaian target penagihan, dan akhirnya kinerja kolektor dapat terus ditingkatkan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *effort*, dan untuk menganalisis pengaruh *effort* terhadap kinerja karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Surabaya.

Penelitian ini menggunakan variabel lingkungan kerja (X), *effort* (Y) dan kinerja (Z). Cara pengukuran variabel dengan menggunakan *skala likert*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Surabaya yang berprofesi sebagai kolektor. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik dengan sampel jenuh dengan jumlah 116 responden. Data yang digunakan adalah data primer. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner, observasi, interview, dan dokumentasi. Pengolahan data yang diperoleh dengan menggunakan data analisis permodelan SEM (*Structural Equation Modelling*).

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa faktor lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *effort*, sedangkan *effort* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Keywords : Lingkungan Kerja, Effort, dan Kinerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan atau organisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting karena faktor manusia (*man*) menentukan kelangsungan hidup daripada suatu perusahaan atau organisasi sehingga tidak ada satupun perusahaan yang tidak melibatkan manusia dalam merealisasi tujuannya. Manusia merupakan faktor produksi yang sangat sulit dikendalikan, hal ini disebabkan oleh adanya ciri dan sifat khusus dari faktor produksi tersebut sehingga seringkali menimbulkan kesulitan – kesulitan apabila tidak dipahami dengan baik.

Orang – orang yang bekerja dalam perusahaan, mereka adalah para anggota organisasi yang diharapkan berperan serta dalam mensukseskan tujuan organisasi tersebut, suatu organisasi akan berjalan lancar bila semua jasa yang akan disumbangkan individu organisasi mendapat perhatian dan imbalan yang seimbang, namun demikian mereka juga merupakan individu – individu yang mempunyai tujuan tertentu untuk memuaskan kebutuhan – kebutuhannya, mereka bertindak dan berperilaku karena didorong oleh serangkaian kebutuhan.

Perusahaan akan mempertimbangkan apakah seorang karyawan berhak mendapatkan imbalan, penghargaan (*reward*) atau tidak atas hasil kerja mereka, misalnya berupa hadiah, kompensasi, jabatan meningkat atau kenaikan gaji, dimana perusahaan akan menilai dan menyeleksi karyawan dengan berbagai cara, salah satunya melalui kinerja. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya

tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2004 : 67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, artinya bahwa perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka, sejauh mana seorang karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas tersebut dengan segala kemampuan mereka, dan hasil kerja mereka yang menentukan apakah mereka mempunyai kinerja yang baik atau buruk.

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Simamora (2004 : 334) mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan.

Gibson, Ivancevich, dan Donelly (1997 : 123) mengatakan bahwa perilaku seorang pekerja adalah kompleks sebab dipengaruhi oleh berbagai variabel lingkungan, banyak faktor individual, pengalaman dan kejadian. Variabel lingkungan yang dimaksud adalah lingkungan tempat mereka bekerja, lingkungan bisa memiliki dampak yang positif atau sebaliknya negatif. Nitisemito (2000 : 183) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja yang kondusif yang diciptakan oleh karyawan dan perusahaan

akan mendorong efektivitas dari perusahaan tersebut didalam menjalankan roda organisasinya serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang tinggi karena adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan. Contoh situasi lingkungan yang kondusif, misalnya dukungan dari atasan, teman kerja, sarana dan prasarana yang memadai, sedangkan situasi lingkungan yang tidak kondusif , misalnya suasana kerja yang tidak nyaman karena sarana dan prasarana tidak memadai, tidak adanya dukungan dari atasan, teman kerja.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang paling banyak mempengaruhi perilaku karyawan terutama dalam lingkungan pekerjaan yang secara tidak langsung maupun langsung mempengaruhi kinerja karyawan, Tohardi (2002 : 132), mengatakan bahwa jika lingkungan kerja yang tidak baik tentunya akan memberikan dampak negatif terhadap para pekerja, yaitu menurunkan semangat kerja, gairah kerja, dan kepuasan kerja yang akhirnya menurunkan kinerja pegawai. Hal serupa juga dikemukakan oleh Amriyati, Sumarni, dan Sutoto (2003 : 15) dalam penelitiannya, bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan bermakna dengan kinerja. Untuk itu lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebaiknya dilakukan dengan baik, karena hal ini sangat menentukan baik itu untuk karyawan maupun untuk perusahaan.

Lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan kebutuhan-kebutuhan karyawan, mereka akan segera merespon dan meluangkan waktu dan energi mereka untuk bekerja, sehingga tampak adanya *effort* (upaya,usaha) dari mereka dan tujuan organisasi-pun tercapai. Menurut Mohr dan Bitner (1995 : 240) dalam Karatepe, et al

(2006 : 549), *effort* adalah jumlah energi menjadi suatu bentuk perilaku atau bagian dari perilaku

Dalam teori harapan, bahwa seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya yang tinggi bila ia meyakini upaya akan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik; suatu penilaian yang baik akan mendorong ganjaran-ganjaran organisasional seperti bonus, kenaikan gaji atau promosi, dan ganjaran itu akan memuaskan tujuan pribadi karyawan itu (Robbins, 2003 : 229), jadi upaya atau usaha yang tinggi secara tidak langsung dapat berpengaruh terhadap suatu kinerja. Hal ini juga dikemukakan oleh Blau (1993) dalam Brown dan Leigh (1996 : 361) dimana terdapat hubungan positif antara *effort* dan kinerja.

PT. Federal International Finance (FIF) Surabaya sebagai perseroan yang bergerak dibidang pembiayaan, dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik terhadap para nasabah atau konsumen, oleh karena itu dibutuhkan karyawan yang mampu memberikan kontribusi yang baik dan bagus sehingga pelayanan kepada nasabah dapat ditingkatkan, sebut saja kolektor atau juru tagih, mereka bekerja di lapangan, bertugas menagih beberapa tagihan pinjaman yang belum terbayar dari para nasabah, mereka menjadi salah satu bagian penting dalam perusahaan karena tanpa mereka pinjaman kepada nasabah yang sudah jatuh tempo atau lebih tidak akan terbayar.

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT. Federal International Finance (FIF) Surabaya terlihat bahwa fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa target penagihan kolektor mengalami penurunan. Hal ini dapat dibuktikan melalui data

penagihan yang diperoleh dari PT. Federal International Finance (FIF) Surabaya selama lima bulan terakhir yang dapat dilihat dari **Tabel 1.1** dibawah ini :

Tabel 1.1 : Data penagihan PT. Federal International Finance Surabaya pada bulan Oktober 2009 – Februari 2010

Tahun	Target penagihan kolektor (Rp)	Bulan	Pencapaian tagihan kolektor (Rp)	Persentase (%)	Keterangan
		Oktober	1,700,000,000	100%	Mencapai target
2009	1,700,000,000	November	1,800,000,000	105.88%	Over
		Desember	1,600,000,000	94.12%	Tidak mencapai target
2010	2,200,000,000	Januari	1,800,000,000	81.82%	Tidak mencapai target
		Februari	1,500,000,000	68.18%	Tidak mencapai target

Sumber : Internal Perusahaan

Dari data diatas menunjukkan bahwa pencapaian tagihan secara keseluruhan dari bulan oktober 2009 – Februari 2010 mengalami penurunan, hal ini diketahui karena diduga adanya kondisi di lapangan yang tidak pasti salah satunya cuaca panas atau hujan, sulitnya menemui nasabah, komplain dan omelan dari para nasabah, serta adanya tekanan kerja dari perusahaan, dimana kolektor diharuskan mencapai target dan apabila tidak mencapai target maka akan dikenakan sanksi berupa Surat Peringatan (SP) sampai 3 kali bahkan sampai pemberhentian kerja, meskipun pencapaian tagihan mendekati target, tetap saja kolektor dikenakan sanksi, bahkan tidak jarang kolektor men-talangi tagihan dengan harapan tagihan dapat mencapai target dan tidak terkena sanksi, hal ini membuat para kolektor harus kerja extra keras agar tagihan dapat terbayar dan mencapai target. Secara tidak langsung keadaan tersebut dapat mempengaruhi kondisi fisik (misal : tidak mampu bekerja maksimal

karena semakin bertambahnya umur) dan psikis kolektor, mau tidak mau mereka harus bekerja dengan maksimal agar dapat menghidupi keluarga mereka.

Dari penjelasan diatas, tentunya PT. Federal International Finance (FIF) Surabaya harus segera mengantisipasi penurunan ini agar tidak terjadi di masa mendatang, maka PT. Federal International Finance (FIF) Surabaya harus pandai-pandai berusaha memperbaiki penyebab tersebut. Lingkungan kerja yang mendukung dari perusahaan dan mengayomi mungkin dapat juga meningkatkan kinerja kolektor, sehingga kolektor menjadi lebih bersemangat lagi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, disamping adanya pemberian insentif atau komisi yang telah diberikan perusahaan bagi yang mencapai target, oleh karena itu disini dibutuhkan kerjasama yang baik antara pimpinan terhadap karyawan guna memacu perusahaan yang lebih kuat dan lebih maju lagi.

Berdasarkan latar belakang diatas maka timbul keinginan untuk mengadakan penelitian mengenai “ Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Effort* terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Surabaya ”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah di utarakan pada latar belakang diatas, maka dibuat suatu perumusan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Surabaya ?
- b. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *effort* ?
- c. Apakah terdapat pengaruh *effort* terhadap kinerja karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Surabaya.
- b. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *effort*.
- c. Untuk menganalisis pengaruh *effort* terhadap kinerja karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat :

- a. Bagi Penentu kebijaksanaan
Memberikan masukan bagi PT. International Finance Federal (FIF) Surabaya dalam peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui upaya karyawan dan kondisi lingkungan kerja
- b. Bagi pembaca
Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan perbandingan bagi peneliti lainnya yang ingin memilih topik seperti pada penelitian ini.
- c. Bagi penelitian lebih lanjut
Memberikan tambahan informasi untuk dapat dipergunakan sebagai tambahan ilmu pengetahuan salah satunya adalah kinerja karyawan harus terus di evaluasi baik dari *effort* (upaya) maupun lingkungan kerjanya untuk peningkatan kinerja.